Poder Judicial
ESTADO DE GUANAJUATO

Año 2 | No. 4 | Septiembre 2019

Mentes Penales

Revista Digital de Ciencias Jurídico Penales

Cinco dimensiones del Noncompliance

Dr. Miguel Ontiveros Alonso

ESIJ ESCUELA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN JUDICIAL
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO

UNIDAD ACADÉMICA DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

www.poderjudicial-gto.gob.mx

DIRECTORIO

Magistrada Ma. Claudia Barrera Rangel
Presidenta

SALAS CIVILES

Magistrado Diego León Zavala
Primera Sala
Magistrada Ma. Elena Hernández Muñoz
Segunda Sala
Magistrada Laura Angélica Ángeles Zamudio
Tercera Sala
Magistrada Martha Isabel Villar Torres
Cuarta Sala
Magistrada Martha Susana Barragán Rangel
Quinta Sala
Magistrado Fernando Reyes Solórzano
Sexta Sala
Magistrada Ma. Rosa Medina Rodríguez
Séptima Sala
Magistrado José Luis Aranda Galván
Octava Sala
Magistrado Roberto Ávila García
Novena Sala
Magistrada Carolina Orozco Arredondo
Décima Sala

SALAS PENALES

Magistrado Víctor Federico Pérez Hernández
Primera Sala
Magistrada Ma. Cristina Cabrera Manrique
Segunda Sala
Magistrado Alfonso Ernesto Fragoso Gutiérrez
Tercera Sala
Magistrado Héctor Tinajero Muñoz
Cuarta Sala
Magistrado Francisco Aguilera Troncoso
Quinta Sala
Magistrado Daniel Federico Chowell Arenas
Sexta Sala
Magistrado Luis Alberto Valdez López
Séptima Sala
Magistrada Gloria Jasso Bravo
Octava Sala
Magistrado Plácido Álvarez Cárdenas
Novena Sala
Magistrado Miguel Valadez Reyes
Décima Sala

CONSEJEROS

Consejero Jorge Daniel Jiménez Lona
Ponencia 1

Consejero Pablo López Zuloaga
Ponencia 2

Consejera María de los Ángeles Camarena Soria
Ponencia 3

Consejero Sergio López García
Ponencia 4

Comité Editorial de la Revista
Mtro. Francisco Gustavo Baltazar Salgado Romero
Lic. José Francisco Lara Rodriguez
Lic. Imelda Carbajal Cervantes
Lic. Héctor Carmona García
Mtro. Luis Antonio Santoyo Moya
Juez Dr. Jur. Gilberto Martiñón Cano

Representante Legal
Lic. Héctor Carmona García

Editor responsable
Juez Dr. Jur. Gilberto Martiñón Cano

Asistente editorial y corrector de estilo
Lic. Josué Arias Sánchez

Difusión
LCC. Nancy Elizabeth Hurtado Castro

Diseño editorial
LDG. Jesús Eleazar Rocha Pacheco
LDG. Hernan Rodríguez Luna

Ilustraciones
LDG. Hernan Rodríguez Luna

Presentador invitado
Juez Mtro. Eduardo Villagómez Amézquita

Escritor invitado
Dr. Miguel Ontiveros Alonso

Índice

Año 2 | No. 4 | Septiembre 2019 | *Revista Bimestral*

Preliminar 3

Declaraciones 4

Abreviaturas, latinismos y siglas empleados 5

Presentación editorial 6

Cinco dimensiones del Noncompliance 8

Introducción 10

I.-Cinco dimensiones
1.- Noncompliance en derechos humanos 12

2.- Noncompliance Tributario 15

3.- Noncompliance Laboral 17

4.- Noncompliance en el ejercicio profesional 19

5.- Noncompliance académico 21

II.- El antídoto: La norma mexicana de Compliance (NMX-CC-19600-IMNC-2017) 23

1.- En relación con la ISO 37001 «antisoborno» 23

2.- En relación con la UNE 19602 «compliance tributario» 26

3.- En relación con la RIP-ACT 2010 «Investigaciones internas» 28

Conclusiones 30

Bibliografía 31

Mentes Penales, revista bimestral, septiembre de 2019. Editor Responsable: Gilberto Martiñón Cano. Certificado de Reserva de Derechos al uso exclusivo otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2018-121417343300- 102. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: (en trámite). Domicilio de la Publicación: Supremo Tribunal de Justicia en el Estado de Guanajuato, Circuito Superior Pozuelos No.1, C.P. 36050, Guanajuato, Capital. Imprenta: Impresos del Bajío S. A. de C. V, Blvd. Juan Alonso de Torres Pte. 805, La Alameda, 37210 León, Gto. Distribuidor: Supremo Tribunal de Justicia en el Estado de Guanajuato, Circuito Superior Pozuelos No.1, C.P. 36050, Guanajuato, Capital.

Mentes Penales
Revista Digital de Ciencias Jurídico Penales

Preliminar

Poder Judicial del Estado de Guanajuato

Mentes Penales es una revista bimestral de un solo artículo sobre temas de ciencias jurídico penales escrita por varios autores y a cargo de Investigaciones Jurídicas del Poder Judicial del Estado de Guanajuato.

Su propósito es difundir el conocimiento científico jurídico a través de la publicación de resultados de investigación aplicada en la que se propongan soluciones a problemas reales.

Los temas de análisis se obtienen de la praxis jurisdiccional y se propone una solución adoptando postura, no limitándose en la explicación del estado actual del problema.

Los contenidos de los artículos son exclusivamente responsabilidad de sus autores y no representan la postura oficial del Poder Judicial del Estado de Guanajuato.

Se permite la copia o redistribución total o parcial de la presente obra con la condición de que se precise la fuente, el autor y la creación en Investigaciones Jurídicas del Poder Judicial del Estado de Guanajuato.

Mentes Penales
Revista Digital de Ciencias Jurídico Penales

Declaraciones

Poder Judicial del Estado de Guanajuato

I.- La revista digital mentes penales sigue una metodología propia para todos los trabajos de Investigaciones Jurídicas del Poder Judicial de Guanajuato.

II.- Se asegura la publicación de réplicas científicas a los trabajos siempre y cuando verse sobre el tema principal del texto replicado, la extensión sea de 15 páginas máximo y satisfagan los requisitos metodológicos propios de investigaciones jurídicas que constan en el micrositio poderjudicial-gto.gob.mx/index.php?module=uaij.

III.- La revista publica artículos de invitados y de todo aquel interesado en difundir el resultado de sus investigaciones, mismas que podrán enviar libremente al correo electrónico investigaciones.juridicas@poderjudicial-gto.gob.mx.

Los trabajos enviados serán evaluados por el personal académico de la Escuela Judicial, bajo la modalidad de referato doble ciego (peer review double blind) en la que el examinador y el autor no se conocen entre sí.

El envío de la investigación implica la declaración formal del remitente de que el artículo es inédito y de su autoría; así como que sabe y acepta ceder, de manera irrevocable, los derechos de autor a Investigaciones Jurídicas del Poder Judicial del Estado de Guanajuato. Asimismo asume, la responsabilidad de potenciales daños que su escrito pudiera causar, desligando a Investigaciones Jurídicas y al Poder Judicial de Guanajuato.

IV.- Está prohibido el uso de lenguaje género-sensitivo y alusiones discriminatorias, salvo que sean usadas a manera de ejemplo de lo que no debe ser o sean objeto de estudio.

Mentes Penales
Revista Digital de Ciencias Jurídico Penales

Abreviaturas, latinismos y siglas empleadas

CP. Código penal

COPARMEX. Confederación Patronal de la República Mexicana

CNPP. Código Nacional de Procedimientos Penales

CCP. Criminal compliance program

Dr. Doctor en derecho

Lic. Licenciado

LCC. Licenciada en comunicación social

LDG. Licenciado en diseño gráfico

UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México

Presentación Editorial

Juez Mtro. Eduardo Villagómez Amézquita *

Hablar de responsabilidad penal de las personas jurídicas implica necesariamente tratar lo relativo a los denominados *criminal compliance programs,* esto es, programas de cumplimiento normativo a los cuales deben sujetarse y cumplir aquellas para que su actuar sea considerado acorde con el ordenamiento jurídico y cuyo propósito es descartar la posibilidad de una imputación penal.

Experto en el tema es sin duda alguna el profesor Miguel Ontiveros Alonso, doctor en derecho penal y derechos humanos por la Universidad de Salamanca, España e investigador del instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Autónoma de Chiapas, quien en su libro *La responsabilidad penal de las personas jurídicas* y en el *Manual básico para la elaboración de un criminal compliance program* se ha ocupado de los tópicos en mención.

En esta ocasión, bajo el título noncompliance, el también miembro de la Academia Mexicana de Ciencias Penales, aborda el aspecto negativo del cumplimiento normativo penal, que no se refiere exclusivamente al incumplimiento propiamente dicho, sino también a las prácticas de simular un actuar apegado a la legalidad y lo enfoca a cinco aspectos: derechos humanos, tributario, laboral, ejercicio profesional y académico.

El primer rubro además de mostrar la erudita visión del autor, pone de manifiesto la preocupación y compromiso por el respeto a los derechos inherentes a la persona. De igual manera, la referencia a las normas nacionales e internacionales nos aporta una fuente de información de singular valía para profundizar en el estudio del cumplimiento normativo.

* Juez por oposición del sistema de oralidad penal. Abogado y maestro en ciencias jurídico penales por la Universidad de Guanajuato, México. Foto: Felipe Villagómez G.

marzo
4
abril
11
septiembre
9
diciembre
6

Cinco dimensiones del Noncompliance

*Miguel Ontiveros Alonso**

Resumen: El autor expone el concepto, alcance y dimensiones del noncompliance, en su calidad de faceta contraria a la teoría del cumplimiento normativo, según la cual son cinco los ámbitos donde el noncompliance afecta con mayor intensidad los derechos de terceras personas: en materia de derechos humanos, a escala tributaria, así como en los rubros laboral, ejercicio profesional y en el mundo académico.

Para contrarrestar esta tendencia, que en Latinoamericana alcanza índices preocupantes, el autor sugiere acudir a instrumentos internacionales y a normas de corte ético con reconocimiento global.

Palabras clave: Compliance, derechos humanos, diligencia debida, fraude académico, investigaciones internas.

Abtract: The author exposes the concept, scope and dimensions of the noncompliance, as an opposite facet to the regulatory compliance theory, according to which there are five areas where the noncompliance most strongly affects the rights of third parties: in matters of human rights, on a tax scale, as well as in a work environment, professional exercise and the academic world.

To counteract this trend that reaches worrying rates in Latin America, the author suggests resorting to international instruments and ethical standards with global recognition.

* Licenciado en derecho por la UNAM y doctor en derecho penal y derechos humanos por la Universidad de Salamanca, España; becario predoctoral del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT); asimismo, formó parte del Institut für die gesamten Strafrechtswissenschaften, de la Universidad de Múnich, Alemania, bajo la dirección académica del Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Claus Roxin. Fue director de investigación y secretario general académico del Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE) y ex coordinador general del Instituto de Formación Profesional (IFP) de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México y subprocurador de derechos humanos de la entonces Procuraduría General de la República . Actualmente es titular de Ontiveros Consulting y miembro de la Academia Mexicana de Ciencias Penales. Es autor de diversas obras jurídicas, conferencista y traductor, del alemán al español y del inglés al español, de varios artículos vinculados a las ciencias penales.

Keywords: Compliance, human rights, due diligence, academic fraud, internal investigations.

Zusammenfassung: Der Autor legt das Konzept, den Umfang und die Dimensionen der Noncompliance in seiner Eigenschaft als Facette im Widerspruch zur Theorie der Compliance von Vorschriften offen, wonach es fünf Bereiche gibt, in denen die Noncompliance die Rechte Dritter am stärksten beeinträchtigt: in Bezug auf Menschenrechte, steuerlich, in den Bereichen Arbeit, Berufspraxis und in der akademischen Welt.

Um diesem Trend entgegenzuwirken, der in Lateinamerika besorgniserregende Ausmaße annimmt, schlägt der Autor vor, auf internationale Instrumente und ethische Standards mit globaler Anerkennung zurückzugreifen.

Schlüsselwörter: Compliance. Menschenrechte. Due Diligence. Akademischer Betrug. Interne Untersuchungen.

Résumé: L'auteur expose le concept, la portée et les dimensions de la non-conformité, en sa qualité de facette contraire à la théorie de la conformité réglementaire, selon laquelle il existe cinq domaines dans lesquels la non-conformité affecte le plus fortement les droits des tiers: droits de l'homme, sur le plan fiscal, ainsi que dans les domaines du travail, de la pratique professionnelle et du monde universitaire.

Pour contrer cette tendance, qui atteint des taux inquiétants en Amérique latine, l'auteur suggère de recourir à des instruments internationaux et à des normes éthiques reconnues dans le monde entier.

Mots-clés: Conformité. Droits de l'homme. Diligence raisonnable. Fraude académique. Enquêtes internes.

Introducción

A partir de la expedición del CNPP, que contempla un procedimiento especial para personas jurídicas[1], y con la reforma al apartado de autoría y participación en el CP de la Ciudad de México, inició el debate en torno al alcance y función del criminal compliance en el sistema penal mexicano[2]. Aunque el abordaje científico de esta temática es todavía incipiente a escala nacional y su discusión en las aulas universitarias apenas empieza, ya se pueden formular algunas reflexiones al respecto.

En primer término, la responsabilidad penal de las personas jurídicas y el criminal compliance han tenido una buena recepción en la legislación nacional, pues cada vez son más los códigos penales estatales que consideran a las personas jurídicas colectivas como sujetos de derecho penal[3], mientras que, al mismo tiempo, el CNPP ha sufrido ajustes positivos encaminados a instaurar un modelo de autorresponsabilidad empresarial[4].

La segunda reflexión que puede formularse es que el criminal compliance ha impactado positivamente en la práctica penal, pues ya se han obtenido los primeros resultados frente a fiscalías y órganos jurisdiccionales, de tal forma que existe evidencia de su eficacia frente al sistema de justicia penal mexicano[5].

1 A partir del artículo 421 del CNPP se establecen las bases del —así denominado— procedimiento para personas jurídicas, los criterios para el ejercicio de la acción penal y responsabilidad penal autónoma, las consecuencias jurídicas, formulación de imputación, y vinculación a proceso. Así mismo, se incluyen las formas de terminación anticipada y disposiciones para la emisión de la sentencia. La última reforma a este apartado es del 17-06-2016, de la cual destaca la decisión legislativa de inclinarse por un modelo de responsabilidad penal autónoma y la inserción —no libre de cuestionamientos—, de criterios para graduar el injusto y la culpabilidad empresarial.

2 La primera aproximación en esta materia, publicada en México, puede verse en Ontiveros Alonso, M.: ¿Para qué sirve el compliance en materia penal?; disponible en; https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4032/14.pdf.

3 Hasta el momento de concluir este artículo, las legislaciones locales (además de la federal) que han sido reformadas para incorporar la responsabilidad penal de las personas jurídicas son las siguientes: Ciudad de México, Yucatán, Jalisco, Quintana Roo. Veracruz, Tabasco y Estado de México. El 11 de marzo se presentó, en Guanajuato, una iniciativa de reforma en esta materia. Es previsible que, al momento de ser publicado este artículo, ya haya sido aprobada.

4 Aunque, la verdad sea dicha, las legislaciones locales parecen inclinarse hacia un modelo vicarial, como el vigente en el Código Penal Español.

5 Se pueden mencionar los casos, pues son de dominio público: la institución bancaria HSBC está vinculada a proceso, en la Ciudad de México, por la probable comisión de un fraude procesal. Por otro lado, un Juez de Jalisco ha vinculado a proceso a la persona jurídica First National Security por la probable comisión del delito de encubrimiento. Finalmente, en la FGR, se ha decretado el primer caso de no ejercicio de la acción penal por atipicidad, en contra de una persona jurídica, por exclusión del resultado sustentado en la presentación de un criminal compliance program eficaz.

Finalmente, en tercer lugar, es factible afirmar que —tal y como se advirtió hace tiempo—, para finales de 2020[6] más de la mitad de los congresos estatales habrán incorporado la responsabilidad penal de las personas jurídicas en su legislación, lo que en ocasiones irá de la mano de algunas disposiciones legislativas con relación al alcance y función del criminal compliance. En suma: hay un largo camino en materia de criminal compliance que, a pesar de las resistencias, se construye día a día con una ruta bien definida.

En esta ocasión quiero ocuparme, sin embargo, del otro lado de la moneda: el Noncompliance[7]. Con ello me refiero no solo al hecho de no cumplir con lo debido, sino también al intento de simular que se cumple, lo que en ocasiones puede ser más grave que el incumplimiento mismo.

Noncompliance debe entenderse, entonces, como el incumplimiento de un estándar o de una norma y se traduce en ubicarse del lado de la ilegalidad, es decir, estar contra el derecho. Debido a que esta práctica es recurrente en nuestro entorno, voy a enfocarme solamente en una de las dimensiones, esto es, la faceta jurídico penal: el criminal noncompliance.

6 En Nuevo León, Baja California y Tamaulipas ya se diseñan las iniciativas de reforma a sus respectivos Códigos Penales.
7 En torno a los efectos del noncompliance en materia fiscal, laboral o competencia económica en México; Ontiveros Alonso, M; Manual Básico para la Elaboración de un Criminal Compliance Program; Tirant lo Blanch; México, 2018; p. 79, 84 y 93. En Alemania; Rotsch, Thomas (coordinador); Criminal Compliance Handbuch; Nomos, Baden-Baden; 2015, p. 1448 y1449.

I.- Cinco dimensiones

1.- Noncompliance en derechos humanos

A diferencia del ámbito europeo o norteamericano, donde el enfoque de los expertos en esta materia es el económico o fiscal, de tal forma que los esfuerzos se centran en la salvaguarda de las finanzas, en México hay dimensiones previas aún no resueltas.

Dicho con otras palabras, mientras que en Alemania, Francia o el Reino Unido, las energías se enfocan en la prevención del fraude, el lavado de dinero o el financiamiento al terrorismo, en nuestro entorno hay que detenernos, previamente, en la protección de la dignidad y los derechos humanos de las personas, para más tarde —en un segundo nivel—, ocuparse de lo financiero y del resto de las materias.

Esto se debe a que, en los países de la región, la violación de los derechos humanos es una constante, una práctica común, reiterada y sistemática, que de ser omitida por cualquier compliance program haría que este fuera ineficaz para la salvaguarda de los intereses de la empresa[9] y del propio Estado.

Efectivamente, no es poco común encontrar evidencia de violaciones a derechos humanos por parte de personas jurídicas y de las propias instituciones estatales.

> Piénsese, por ejemplo, en las políticas discriminatorias de reclutamiento de personal para el ingreso a una institución o empresa; mientras que para ser miembro de la policía mexicana, algunas instituciones exigen ser persona soltera o soltero, sin tatuajes o ser de una talla y altura mínima —pues de lo contrario no se puede acceder al proceso convocado—, algunas empresas excluyen a personas con rasgos indígenas o piel de determinado color —o, en el mejor de los casos, les ofrecen tareas de carga de material o limpieza de instalaciones—.

Estos son casos cotidianos en las instituciones y empresas mexicanas. Se trata del germen de algunos actos de violación a derechos humanos aún más graves, como la explotación sexual, el trabajo o servicio forzado o la esclavitud[10]. Así ha sucedido, por ejemplo, en los campos agrícolas de Baja California, donde mujeres y hombres oaxaqueños eran sometidos a jornadas de 12 a 14 horas de trabajo continuas, impunemente, por empresas[11] de «reconocido prestigio» a escala nacional.

Otra de las facetas del noncompliance en materia de derechos humanos, es la relativa al acoso laboral y sexual. Estos actos, violatorios de la dignidad humana, no se ejercen solo por empresas[10], sino también por el propio Estado. Un claro ejemplo es, precisamente, el sistema de justicia penal. Quien haya

9 Una estupenda guía empresarial en esta materia lo constituyen los «Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar")»; Oficina del Alto Comisionado; Nueva York; 2011. Apartado II; La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. A. Principios fundacionales. 11. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. I Español.

trabajado en alguna fiscalía o tribunal mexicano, sabe muy bien de lo que estoy hablando: el otorgamiento de un ascenso, conceder vacaciones en determinada fecha, o la asignación a una sede específica de la institución —por ejemplo, la más cercana al domicilio—, suele estar sujeta a insinuaciones o solicitudes directas de «favores sexuales», casi siempre de hombres a mujeres.

El noncompliance parece ser parte de la cultura regional. No en balde se han tenido que promulgar leyes que, en otras coordenadas mundiales, parecerían extrañas. la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la ley general de víctimas y hasta el protocolo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para juzgar con perspectiva de género, no son producto de la casualidad, sino de una causalidad: la constante violación de los derechos humanos de niñas, niños, mujeres, personas adultas mayores, personas migrantes y personas indígenas, entre muchas otras.

Para evitar incurrir en el ámbito del noncompliance aquí abordado, la disposición contemplada en el artículo 15 de los «principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos» puede guiar a los actores por el camino adecuado:

> "Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:
>
> **a)** Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
> **b)** Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
> **c)** Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

10 En torno a esta materia, con especial referencia a la trata de personas y la pornografía infantil Rotsch, Thomas; Criminal Compliance …; p. 1077 y 1078.

11 «En este sentido, Naciones Unidas ha hecho diferentes llamamientos a las empresas para que dicho respeto sea real y efectivo. Así, constituye un hecho más que evidente que la relación entre las empresas y derechos humanos se ha convertido en un tema que los distintos Estados y empresas de todo el mundo no pueden ignorar por más tiempo. Por una parte, las empresas contribuyen de diversas maneras al respeto de los derechos humanos, como, por ejemplo, facilitando el acceso a un empleo digno y condiciones de vida adecuadas. Por otra, las actividades empresariales también pueden provocar resultados adversos para los derechos humanos»; Puyol, J.: Criterios Prácticos para la Elaboración de un Código de Compliance"; Tirant lo Blanch, Valencia, 2016; p. 46.

2.- Noncompliance tributario

En un segundo nivel, ubicado después de la discriminación y la violación a los derechos humanos, está el noncompliance tributario; la defraudación fiscal, la doble facturación —o directamente la compra de facturas falsas para justificar gastos— y el lavado de dinero, son actividades cotidianas en nuestra región. No es raro escuchar, en establecimientos de diversa índole, que un determinado producto o servicio se pueda adquirir a menor precio «siempre que no se requiera factura por parte del comprador».

Algo similar sucede con la adquisición de inmuebles. Así, comprador y vendedor suelen acordar un precio para determinada transacción ante el notario, precio que no corresponde con el realmente pagado (la diferencia suele pagarse en efectivo para no dejar rastro ante las autoridades hacendarias). Estas actividades ilícitas, que parecieran ser cometidas por personas individuales, se han institucionalizado y son de dominio público:

Piénsese, solamente, en las ofertas que abiertamente realizan empresas distribuidoras de automóviles de lujo en relación con el pago del impuesto sobre la tenencia vehicular: el comprador reside en la Ciudad de México, el auto se adquiere y usa en la Ciudad de México, pero se registra en el Estado de Morelos para evadir el impuesto sobre la tenencia de automóviles, vigente en la Capital de la República. En casos como el descrito, la empresa automotriz lo facilita y opera todo: consigue el domicilio falso en otro estado de la República, registra ante las autoridades del estado el auto nuevo, tramita las placas, las coloca en al auto y lo entrega al comprador: un modelo de noncompliance empresarial muy mexicano, pero impulsado por empresas americanas y europeas para vender más, a pesar de la evasión fiscal.

Finalmente está todo el catálogo de delitos por hechos de corrupción[12] y el sistema nacional que —precisamente en esta materia—, ha tenido que promulgarse entre nosotros. La situación, que involucra a personas humanas,

12 Las prácticas ilícitas en esta materia tienen diversas facetas. Un listado muy claro, que evidencia con claridad la problemática del soborno, se puede ver en el artículo 1 (objeto y campo de aplicación) de la Norma Internacional ISO-37001«sistemas de gestión antisoborno — Requisitos con orientación para su uso»: soborno en sectores público, privado y sin fines de lucro; soborno por parte de la organización, por parte del personal de la organización o de los socios. También los puede haber a la organización misma, al personal de la organización, de lo socios de negocios de la organización, así como directo o indirecto, entre otros.

jurídicas y a instituciones del estado es de tal nivel, que dicho catálogo ha provocado una reforma constitucional para imponer prisión preventiva oficiosa a quienes participen en la comisión de algún delito vinculado a esta materia.

La evidencia más clara, en nuestra realidad actual, es la de los delitos vinculados a hidrocarburos: organizaciones criminales extraen gasolina de los ductos de Pemex —previa información de su ubicación, apertura y cierre por parte de operadores de la propia empresa—, que después son distribuidos, a bajo costo, en gasolineras que, a su vez, lo revenden al público en general, pero al precio estándar.

Además de ilícito, el noncompliance tributario puede llegar a configurar el así denominado, «crimen organizado corporativo»: tres o más personas jurídicas colectivas que, sistemáticamente, cometen delitos: defraudación fiscal, cohecho y lavado de dinero, son solo algunos ejemplos[13].

Para evitar incurrir en prácticas vinculadas al noncompliance tributario, la norma UNE 19601, relativa a «sistemas de gestión de compliance penal» sugiere, en su apartado 8.3 (controles financieros), lo siguiente:

> «La organización debe disponer de controles en los procesos de gestión de sus recursos financieros que contribuyan a prevenir, detectar o gestionar riesgos penales de manera temprana». Estos controles pueden consistir en:
>
> - Existencia de una adecuada política de segregación de funciones.
> - Circuitos de aprobación necesarios para la gestión de recursos financieros.
> - Implementación de sistemas de control y gestión de riesgos en el proceso de emisión de información financiera.
> - Realización de auditorias financieras.

13 La investigación más acabada en esta materia es la de Carranza Figón, L.: Delincuencia organizada corporativa; Tirant lo Blanch; México, 2019 (en prensa). En relación con este tema y el criminal compliance, puede verse; Ontiveros Alonso, Miguel; Delincuencia organizada corporativa: su prevención mediante el criminal compliance; en; Sistema penal y Constitución; García Ramírez, Sergio / Islas de González Mariscal, Olga y Adato Green, Victoria; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México / Instituto Nacional de Ciencias Penales; México; 2018; pp. 367 y 397.

3.- Noncompliance laboral

Al mismo nivel que el noncompliance tributario, se encuentra el laboral[14]: el trabajo informal, es decir, sin contrato entre la empresa y el trabajador, los salarios reportados —cifrados por debajo de los reales—, y condiciones de trabajo que incumplen el estándar mínimo establecido por los instrumentos internacionales y la CPEUM, son prácticas recurrentes, ilícitas y ajenas a cualquier modelo de compliance.

El noncompliance laboral es, junto a la dimensión de los derechos humanos, una de las más delicadas facetas de incumplimiento, pues se lesionan bienes jurídicos relativos a la persona humana[15].

Prácticas como el outsourcing, la contratación disfrazada de temporal —pues resulta permanente—, o la omisión en el pago de cuotas al seguro social, son violaciones al derecho del trabajo que afectan el proyecto de vida de trabajadores, al mismo tiempo que el de sus familias.

Así, por ejemplo, cuando en el contrato —siempre que este exista—, se establece un salario menor al realmente percibido (con la finalidad de disminuir las cuotas reportadas al IMSS), se afecta gravemente el futuro del trabajador y su familia. Esto es así, pues ya en retiro, el trabajador no percibirá la parte proporcional a la que realmente obtuvo como salario, sino la relativa a lo que oficialmente se reportó.

Actividades como la referida, que no son la excepción entre nosotros, son aceptadas por las personas trabajadoras debido, dicho claramente, al estado de necesidad en el que se encuentran. Esto significa que las empresas partícipes de esta modalidad de noncompliance se aprovechan de una situación de vulnerabilidad de quienes aceptan estas prácticas abusivas, configurando así una modalidad empresarial cercana a la explotación humana.

Para evitar incurrir en prácticas vinculadas al noncompliance laboral, puede acudirse a múltiples instrumentos internacionales. Sin embargo, por tratarse de

15 Al respecto, Caro Coria, Dino Carlos/Reyna Alfaro, Luis Miguel/Reátegui Sánchez, J.: Derecho Penal Económico. Parte Especial, Tomo II; Jurista Editores, Lima, 2016; pp. 41-42; «Desde una perspectiva constitucional, el sustento de la protección de los intereses derivados de las relaciones laborales se encuentra en los postulados de los artículos 2 inciso 14 y 22 y 23 de la Carta Magna, que importan un reconocimiento del Estado del trabajo libre, como derecho y deber, como base del bienestar social y medio de realización de la persona, así como objeto de realización prioritaria».

una de las dimensiones donde más se violentan los derechos en esta materia, vale la pena formular algunas referencias con enfoque feminizado, el cual ha sido debidamente abordado por la Organización Internacional del Trabajo a través de los siguientes Convenios:

> Sobre igualdad de remuneración (No.100); sobre discriminación en el empleo y ocupación (No. 111); sobre trabajadoras con responsabilidades familiares (No. 156); y sobre la protección de la maternidad (No. 183)[16].

16 Disponibles en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf.

4.- Noncompliance en el ejercicio profesional

En esta modalidad de noncompliance participan —por poner un ejemplo—, instituciones estatales y personas jurídicas colectivas del ámbito particular. De nuevo, el sistema de justicia penal puede servir para ilustarnos ejemplo: mientras fiscalías vulneran derechos de las víctimas mediante el maltrato o la vejación—atribuyéndoles la responsabilidad por el hecho cometido en su contra, por ejemplo—, hay tribunales que no cumplen con los estándares mínimos exigidos a escala internacional: déficit en recursos materiales y escasa capacitación del personal, suelen ser las causas de que las víctimas no accedan a la justicia, en su calidad de derecho humano fundamental.

Por otro lado, están los despachos de abogados. Si bien hay ejemplos plausibles, en los que se han instaurado esquemas antisoborno, de tal forma que no se participa en actos de corrupción, en otros la defensa se ejerce de manera deficiente, o de plano se abandona. Se podría pensar que nada de estos configura noncompliance y que aquí se confunde la teoría del cumplimiento normativo con lo que, directamente, configura delitos. Pero esa sería una afirmación equivocada: En el caso de las fiscalías, es evidente que se trata de noncompliance, pues dichas instituciones están sujetas a protocolos de actuación que son, claramente, normas que forman parte del bagaje normativo institucional y que deben ser cumplidas: cadena de custodia, uso de la fuerza o atención a víctimas, son tareas reguladas por la propia institución (autorregulación). Lo mismo sucede con los tribunales, pues la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido protocolos en diversas materias: toma de declaraciones a niñas y niños, personas con discapacidad o género —por citar solo tres ejemplos— y cuya finalidad es que sean aplicados en los juzgados[17]. Finalmente están las barras, asociaciones y colegios de abogados. Estas Instituciones emiten códigos de conducta y lineamientos para el ejercicio profesional de sus miembros[18] . Y esto, como en los dos casos anteriores, también

17 Disponibles en línea: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/publicaciones/protocolos-de-actuacion.
18 Véase, por ejemplo, el emitido por la Barra Mexicana Colegio de Abogados, A.C.: http://www.bma.org.mx/Documento.aspx?CveTipoDocumento=2&CveDocumento=158.

forma parte del compliance en el ejercicio profesional.

Las instituciones que capacitan al personal del sistema de justicia juegan, también, un rol en el noncompliance aquí abordado: desvío de recursos originalmente dirigidos a la formación profesional, adquisición de viejas bibliotecas —con material caduco—, a precios por encima del mercado, son solo algunos ejemplos. También lo son la firma de contratos de servicios otorgados a colegas (sin ningún tipo de protocolo ni evaluación), la producción de material didáctico de nivel muy pobre y los viajes al extranjero realizados con fondos públicos.

5.- Noncompliance académico

Finalmente está el ámbito académico, donde el noncompliance se despliega a plenitud, pues si las universidades y academias establecen principios básicos de actuación ética para sus integrantes, en ocasiones no se respetan y directamente se infringen[19]. De entre muchas, hay dos facetas que destacan en esta dimensión: la concesión y aceptación de "doctorados honoris causa" y el fraude al alumnado, en su calidad de cliente y consumidor.

Por un lado, algunas instituciones mexicanas ofrecen la concesión de un "doctorado honoris causa", a través de mensajes de correo electrónico enviados masivamente: artistas, cantantes, bailarinas, deportistas, luchadores, chefs o abogados suelen ser el destino de estos mensajes. Van acompañados de un formato en el que se explica el monto que se debe "donar" al instituto, centro o escuela que otorga el reconocimiento. Una vez depositado el monto correspondiente, se cita a la persona galardonada para que reciba, en una ceremonia también masiva, el doctorado previamente pagado por el nuevo doctor[20].

Se podría afirmar que acciones como la señalada —que son de dominio público, pues se promueven también en redes sociales—, si bien pueden ser constitutivas de noncompliance académico (ya que el doctor que lo recibe sabe perfectamente que es un reconocimiento pagado en metálico por él mismo), no son constitutivas de delito alguno, por lo que no alcanzan la parte criminal de este artículo. Y en eso quizás se tenga razón, cada persona humana puede comprar lo que quiera. Lo que sin duda configura el delito de fraude, está claro, es la segunda dimensión del noncompliance académico arriba anunciada: Este es el caso, por ejemplo, de las instituciones que ofrecen títulos o certificaciones que no existen, es decir, que no tienen sustento ni respaldo en la normativa de nuestro país: se

19 https://www.utp.edu.pe/sites/default/files/codigo_de_etica_del_investigador.pdf o bien, http://www.ciesas.edu.mx/wp-content/uploads/2016/11/Co%CC%81digo-de-Conducta-CIESAS-sep-2016.pdf.

20 http://imele.com.mx/.

.

recluta al alumnado, se le cobra y se le entrega un título o una certificación —con todo lo que este término significa en el ámbito del derecho—,que nadie avala, más que quien lo firma y expide.

La situación se agrava —y se hace muy evidente— cuando lo que se ofrece es, precisamente, una certificación como experto en compliance. Al no existir fundamento para un documento de esa naturaleza, se comete un fraude al consumidor (delito), donde la víctima es el alumnado. Para evitar incurrir en esta modalidad de noncompliance, la Norma Mexicana NMX-CC-19600-IMNC-2017, relativa al sistema de gestión del cumplimiento — directrices, sugiere implementar una «cultura de cumplimiento» al interior de la organización. Así se desprende del apartado 6.3.2.3:

> «El desarrollo de una cultura de cumplimiento requiere del compromiso activo, visible, coherente y sostenido del órgano de gobierno, la alta dirección y la gerencia hacia un común estándar de comportamiento público que se requiere a través de cada área de la organización».
>
> Ejemplos de factores que apoyarán el desarrollo de una cultura de cumplimiento:
>
> - Un conjunto claro de valores publicados.
> - La gerencia es vista activamente implementando y cumpliendo con los valores.
> - Tutoría, acompañamiento y predicar con el ejemplo.
> - Acciones disciplinarias rápidas y adecuadas en el caso de incumplimientos dolosos o culposos de obligaciones de cumplimiento.

El noncompliance académico es, quizás, la dimensión que lo conjuga todo: corrupción, simulación y fraude, de ahí que los códigos de corte ético, expedidos por las instituciones universitarias y académicas debieran no solo emitirse, sino ser aplicados por docentes y autoridades, quienes también debieran sancionar su incumplimiento.

II.- El antídoto: La norma mexicana de compliance (NMX-CC-19600-IMNC-2017)

Elaborada por el comité técnico de normalización nacional de sistemas de calidad, emitida por el instituto mexicano de normalización y certificación, A.C.; y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 08 de junio de 2017, la norma mexicana denominada «sistema de gestión de cumplimiento — directrices», establece las bases para prevenir el noncompliance y ajustarse a una cultura de cumplimiento, tal y como se desprende de su preámbulo: «Las organizaciones que tienen como objetivo tener éxito a largo plazo, necesitan mantener una cultura de integridad y cumplimiento[21] , y tener en cuenta las necesidades y expectativas, para una organización de las partes interesadas. Integridad y cumplimiento no son solo las bases, sino también oportunidades, para una organización exitosa y sustentable».

Esta norma mexicana refleja el contenido de la ISO 19600, mientras que la española (UNE 19601) va más allá, pues incorpora la dimensión penal. Así se desprende de su denominación «sistemas de gestión de compliance penal. Requisitos con orientación para su uso»; pero también de sus contenidos, con especial referencia a los anexos[22] .

Que haya sido la secretaría de economía, a través de su dirección general de normas, la instancia que impulsó su implementación en México, evidencia una

21 Por «cultura de cumplimiento» se entiende, según el apartado 2.19 de la misma norma; «los valores, la ética y la convicción que existen en toda la organización e interactúa con las estructuras de la organización y sus sistemas de control para producir normas de comportamiento que favorezcan el cumplimiento de los resultado».

22 Anexo A (informativo) Relación de la Norma UNE 19601 con el Código Penal Español; Anexo B (informativo) Diligencia debida; Anexo C (normativo) Información documentada mínima necesaria en un sistema de gestión de compliance penal; Anexo D (informativo) implementación del modelo de prevención penal en filiales de la organización y en socios de negocio; Anexo E (informativo) Cláusulas contractuales y Anexo F (informativo) Recomendaciones a tener en cuenta en el caso de fusiones.

tendencia latinoamericana que no se debe perder de vista: generalmente, son las entidades reguladoras de la economía las que, como en Chile[23], lideran su difusión e implementación. Incluso, como sucede en algunos países, son estas instancias gubernamentales las que certifican aquellos compliance programs que se sujetan a su consideración por parte de las empresas.

Esto último no sucede en México y tampoco es deseable que así sea, pues al contrario del caso español, donde los requisitos que debe cumplir un compliance program se señalan expresamente en el CP, en México ni se certifican los programas, ni la normativa penal señala sus requisitos, salvo el caso de Quintana Roo. Esta decisión político criminal es acertada, pues el CP no parece el lugar adecuado para esos efectos, ni debiera dejarse al Estado la determinación de qué sí y qué no configura un CCP adecuado[24].

Lo que sí parece correcto es que sea una norma, externa a la penal, la que señale los contornos de aquellos elementos que configuran un modelo de compliance eficaz, que pueda ser retomado por el ámbito empresarial de cara a su implementación en la práctica forense. Sin embargo, la sola puesta en práctica de la NMX-CC-19600-IMNC-2017, no bastaría para prevenir el noncompliance aquí abordado, sino que su implementación debe estar acorde con estándares contemplados en otras normas que tienen, sin duda, un fuerte vínculo a la teoría y práctica del criminal compliance:

> Este es el caso de la IS0-37001 relativa a «Sistemas de gestión antisoborno — Requisitos con orientación para su uso», la UNE 19602, relativa a «Sistemas de gestión de compliance tributario» y la RIP-ACT 2010 «Regulatory of Investigation Power Act», son buenos ejemplos de normas que deben acompañar la implementación de la NMX 19600.

23 Ley 20.393.

24 En el artículo 18 Quinquies que, de manera resumida, establece lo siguiente: I. Diagnóstico de riesgos penales, II. Protocolización, III. Recursos financieros adecuados para la prevención del delito, IV. Canal de denuncias, V. Sistema de sanciones, VI. Actualización continua del modelo

Adicionalmente debieran considerarse otros estándares que, si bien no están plasmados en normas como las arriba señaladas, sí constituyen guías o líneas directrices de buenas prácticas de compliance a escala nacional. Este es el caso del «modelo de programa de integridad empresarial», emitido por la unidad de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses de la secretaría de la función pública; el «código de integridad y ética empresarial», emitido por el consejo coordinador empresarial, o la «guía práctica para la implementación de políticas de integridad empresarial», diseñada por la COPARMEX[25].

De lo hasta ahora señalado se desprende que para prevenir casos de noncompliance, como los expuestos al inicio, no basta con buenas intenciones. La teoría y práctica del criminal compliance exige que el programa se constituya en el ADN de la empresa. Esto es, que la cultura de cumplimiento fluya por las venas de la persona jurídica. Para tales efectos, destaco a continuación tan solo un par de rubros, derivados de las normas arriba señaladas, que no pueden estar ausentes del programa.

1.-En relación con la ISO 37001 «antisoborno»

Si bien la ISO 37001 establece múltiples pautas de cara a prevenir el soborno, hay algunas que distinguen claramente a esta ISO del resto y que no pueden faltar en el marco de un CCP eficaz. Me refiero a la «debida diligencia antisoborno», así como a los controles financieros y no financieros al interior de la empresa, pero también a su implementación por organizaciones controladas y por socios de negocios. Así, por ejemplo, el artículo 8.2 (debida diligencia) establece:

> «La organización debe evaluar la naturaleza y el alcance del riesgo de soborno en relación a transacciones, proyectos, actividades, socios de negocios y el personal pertenecientes a estas categorías específicas. Esta evaluación debe incluir cualquier debida diligencia necesaria para obtener información suficiente para

25 A esta se suma el «manual de integridad» y el «código de principios y mejores prácticas de gobierno corporativo», así como todo el bagaje normativo derivado del sistema nacional anticorrupción y el nuevo régimen de responsabilidades de los servidores públicos.

> evaluar el riesgo de soborno. La debida diligencia debe actualizarse con una frecuencia definida para que los cambios y la nueva información puedan tenerse en cuenta debidamente».

Después están los controles financieros (8.3) y no financieros (8.4). En relación con este último rubro se establece que «la organización debe implementar controles no financieros para gestionar el riesgo de soborno en áreas tales como compras, operaciones, ventas, comercial, recursos humanos, actividades legales y reglamentarias». Y aquí destaca el compliance ad extra, pues tal y como se desprende del apartado 8.5 (implementación de los controles antisoborno por organizaciones controladas y por socios de negocios), la organización debe implementar procedimientos que requieran que todas las demás organizaciones sobre las que tiene control, bien: a) implementen el sistema de gestión antisoborno de la organización o, b) implementen sus propios controles antisoborno[26].

Está claro que, para la puesta en marcha de las disposiciones anteriores, será necesario partir de la elaboración del diagnóstico de riesgos penales, con especial referencia al soborno. Y esto es lo que más falla a las organizaciones: al igual que al diseñar una ley en el ámbito legislativo se omite la elaboración de la exposición de motivos, en el compliance no se realiza el diagnóstico. En casos así, el resultado es el mismo, esto es, noncompliance.

2.-En relación con la UNE 19602 «compliance tributario»

Al igual que en el ámbito antisoborno arriba abordado, la UNE 19602 parte de la comprensión de la organización y su contexto, así como del diagnóstico de riesgos y la exigencia de liderazgo, al órgano de gobierno, de cara a su implementación. Destacan, sin embargo, las disposiciones que distinguen a esta normativa, con especial referencia al ámbito tributario. Así, por ejemplo, se exige el diseño de una «política de compliance tributario», la configuración de un «órgano de compliance tributario» y la «formación y concienciación en compliance tributario». Así, el apartado 5.2.

26 Así, por ejemplo, según el apartado 8.4 (regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares); la organización «debe implementar procedimientos que estén diseñados para prevenir la oferta, el suministro o la aceptación de regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares, en los que la oferta, el suministro o la aceptación son o razonablemente podrían percibirse como soborno».

(política de compliance tributario) establece que dicha política debe contemplar, entre otros rubros, los siguientes:

a) Exigir el cumplimiento de la legislación tributaria aplicable a la organización.
b) Prohibir la comisión dolosa de infracciones tributarias y evitar la comisión imprudente de este tipo de infracciones
c) Minimizar la exposición de la organización a riesgos tributarios.
d) Exponer las consecuencias de no cumplir los propios requisitos de la política de compliance tributario, así como de los derivados de su sistema de gestión.

Después está la configuración de un «órgano de compliance tributario» (5.3.2) y la «formación y concienciación en compliance tributario» (7.4). En torno al primero, este órgano debiera gestionar que al interior de la organización se ejecuten las acciones necesarias para impulsar y supervisar la implementación del compliance tributario, poner en marcha un sistema de información y documentación, establecer indicadores de desempeño en esta materia y proporcionar a los empleados acceso a todos los recursos del compliance tributario. En suma, tal y como se dispone expresamente en la norma aquí abordada: «El órgano de compliance tributario debe personificar la posición del máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de los requisitos en esta materia de la organización».

Al igual que sucede con la ISO 37001, la UNE en materia tributaria establece uno de los requisitos menos cumplidos por las organizaciones, y que como sucede con el diagnóstico, su omisión haría que el modelo fuese ineficaz en la práctica. Me refiero a la formación y capacitación del personal que forma parte de la organización. De ahí que esta deba, según se establece en el apartado 7.4; proporcionar formación a su personal, y particularmente a las personas que ocupan posiciones potencialmente expuestas, en materias como: el riesgo tributario y el perjuicio, tanto para el personal como para la organización, en el supuesto de su materialización, cómo reconocer y prevenir riesgos tributarios, así como los beneficios de reportar posibles infracciones o no conformidades al programa.

3.-En relación con la RIP-ACT 2010 «Investigaciones internas»

Objeto de diversas reformas legales que han ampliado sus alcances, la RIP ACT es una de las guías más destacadas a escala internacional en materia de investigación criminal[27]. Así, como se afirma en su preámbulo, el instrumento está enfocado en la intercepción de comunicaciones, la utilización de la información derivada de esas intervenciones, la implementación de medidas de vigilancia y seguimiento sobre personas y sus comunicaciones, la utilización de inteligencia humana para desencriptar datos (incluidos números de identificación personal) y extraer información privilegiada:

Piénsese, por ejemplo, en su Apartado I (Communications), Capítulo 1, en el que se abordan rubros fundamentales como las intercepciones de comunicaciones que pueden ser calificadas de legales o ilegales, aquellas que no pueden ser consideradas intercepciones, su duración, su objetivo y algunas restricciones respecto del material sensible obtenido.

Algunas intercepciones de comunicaciones que son consideradas legales (Capítulo 2), tienen que ver con aquellas que cuentan con el consentimiento del emisor, las efectuadas por quienes forman parte del servicio postal o de telecomunicaciones y las realizadas por empresas para efectos de monitoreo y grabado. En el mismo capítulo, por ejemplo, se expone la legalidad de las intercepciones dependiendo del lugar en el que se efectúan: prisiones, centros psiquiátricos, o en sedes de detención de inmigrantes, por ejemplo.

Las investigaciones internas configuran la dimensión menos abordada por las empresas. Se piensa, al respecto, que se trata de una tarea exclusiva de las agencias gubernamentales, pero esta es una perspectiva que debe cambiar: si la empresa carece de protocolos de investigación criminal al interior de la organización, lo más probable es que acabe investigada ella misma, debido a la violación de derechos del personal, en su ánimo de «descubr ir delitos». Esto sucede, por ejemplo,

27 Al respecto, véase; Montiel, J. P.: Sentido y Alcance de las Investigaciones Internas en la Empresa; en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XL, 1er Semestre de 2013; p. 251 a 277.

cuando la dirección jurídica detiene, al interior de la organización, a un trabajador por apoderarse ilícitamente de algún objeto, o cuando accede al correo electrónico de un empleado: si no hay protocolos ni capacitación alguna, la empresa acaba imputada por privación ilegal de la libertad o intervención de comunicaciones privadas.

Conclusiones

El noncompliance tiene, también, bondades: evidencia el incumplimiento, a sus actores, e invita a la autocorrección. Esta última es una tendencia plausible que se fortalece con el paso del tiempo en nuestra región: si la autoridad —piénsese en la hacendaria— detecta un fenómeno de evasión masiva de impuestos, suele invitar a los contribuyentes —también masivamente—, a reconsiderar el incumplimiento y autocorregirse.

Este es el caso mexicano, pues el nuevo gobierno ha optado por esta vía, como lo evidencian las recientemente publicadas «disposiciones de carácter general que regulan los programas de auto regularización », en las que se define al «programa de auto regularización[28]» como:

«El plan que el sujeto obligado, su representante legal o su equivalente, presente al Servicio de Administración Tributaria para ponerse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de la Ley».

Algo similar sucede en materia de derecho del trabajo, pues las iniciativas de reforma que actualmente se debaten en la Cámara de Diputados, contemplan la obligación, a cargo de las empresas, de implementar protocolos para prevenir la discriminación y el acoso sexual al interior de las organizaciones. Como ya se advirtió, este no es un desafío mexicano, sino regional, pues como se desprende del estudio «mujer, empresa y derecho»[29], el Banco Mundial alerta en torno al déficit de legislación interna, en países de Latinoamérica, relativa a la protección de las mujeres trabajadoras frente al acoso sexual y laboral.

Lo antes señalado alerta en torno a nuestra realidad: en México y Latinoamérica, la defraudación fiscal, el lavado de dinero y la afectación del ambiente plantean desafíos enormes para la teoría y práctica del compliance. Pero antes —no cabe duda—, se ubica el respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres, con especial referencia a la prevención de la discriminación, la violencia sexual y el acoso laboral al interior de la empresa.

28 Diario Oficial de la Federación de fecha 16/04/19, a cargo del Servicio de Administración Tributaria (SAT).
29 Disponible en: http://pubdocs.worldbank.org/en/663971532380756932/WBL-2018-Key-Findings-Spanish.pdf.

Bibliografía

Caro Coria, D. C.: Reyna Alfaro, L.M.: Reátegui Sánchez, J.: Derecho Penal Económico. Parte especial, Tomo II; Jurista Editores, Lima, 2016.

Carranza Figón, L.: Delincuencia organizada corporativa; Tirant lo Blanch; México, 2019 (en prensa).

Congreso federal mexicano: Código nacional de procedimientos penales. En http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cnpp.htm. Consultado el 12 de octubre del 2019.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm. Consultado el 12 de octubre del 2019.

Martínez-Buján Pérez, C.: Derecho Penal Económico y de la Empresa; 2ª edición, Tirant lo Blanch,Valencia, 2011.

Montiel, J.: Sentido y Alcance de las Investigaciones Internas en la Empresa; en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XL, 1er Semestre de 2013.

Norma internacional ISO-37001. Sistemas de gestión antisoborno — Requisitos con orientación para su uso. En https://www.cynthus.com.mx/blog/cursos-de-gestion-antisoborno-cynthus/?gclid=EAIaIQobChMInOib6ICf5QIVghh9Ch3McAYtEAAYASAAEgJ1JPD_BwE. Consultado el 12 de octubre del 2019.

Ontiveros Alonso, M.: ¿Para qué sirve el compliance en materia penal?; En https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4032/14.pdf. Consultado el 12 de octubre del 2019.

Ontiveros Alonso, M.: Delincuencia organizada corporativa: su prevención mediante el criminal compliance. En sistema penal y constitución; García Ramírez, Sergio / Islas de González Mariscal, Olga y Adato Green, Victoria; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México / Instituto Nacional de Ciencias Penales; México; 2018.

Ontiveros Alonso, M.: Manual básico para la elaboración de un criminal compliance program. Tirant lo Blanch México. 2018. En Alemania; Rotsch, Thomas (coordinador). Criminal Compliance Handbuch; Nomos, Baden-Baden; 2015.

Parlamento español: Código penal español. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444. Consultado el 12 de octubre del 2019.

Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar. En https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf. Consultado el 12 de octubre del 2019.

Protocolos de actuación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.: Disponibles en línea: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/publicaciones/protocolos-de-actuacion. Consultado el 12 de octubre del 2019. Consultado el 12 de octubre del 2019.

Puyol, J.: Criterios prácticos para la elaboración de un código de compliance. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

Protocolo de actuación

en el servicio de conciliación en procesos de

Oralidad Familiar

más cerca de ti...

Poder Judicial
ESTADO DE GUANAJUATO

Centro Estatal de Justicia Alternativa

Poder Judicial
ESTADO DE GUANAJUATO

Año 2 | No. 4 | Septiembre 2019

www.poderjudicial-gto.gob.mx